

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR**



Naskah Publikasi

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

ERIEK NOFANDIKA. T
B. 200 100 066

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR**

Yang ditulis oleh:

ERIEK NOFANDIKA. T
B. 200 100 066

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 26 Des 2014

Pembimbing



(Dra. Nursiam, Ak, M.H.)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhamadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE., M.Si)

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH
DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR**

ABSTRAKSI

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar dan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar

Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Sekretaris SKPD, dan Kepala bagian yang bertugas di sekretaris daerah, dinas-dinas, dan lembaga teknis daerah yang terdapat di pemerintahan Kabupaten Karanganyar. Analisa data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,345. Hal ini berarti bahwa 34,5% variasi variabel kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 65,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, kinerja.

A. Latar Belakang

Peran seorang akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan

yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Murty dan Gunasti (2012).

Menurut Wiener (1982) dalam Darlis (2002) komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi motivasi individu untuk melakukan suatu hal. Porter et al. (1974) dalam Darlis (2002) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasi.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan. Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa

perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Murti dan Gunasti (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan fit. Hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Brahmasari dan Agus (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Prasetyono dan Nurul (2008) dengan judul Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik (Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur). Hasil penelitian ini diketahui simultan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Daerah dan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen dan akuntabilitas publik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

B. Jenis Penelitian

Jenis-jenis penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan, dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) obyek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*). (Sugiyono, 2010: 4). Sedangkan metode penelitian ada dua yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan metode tersebut peneliti menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di SKPD Kabupaten Karanganyar minimal 1 tahun.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiyono, 2007 :62) dan Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Bappeda, pegawai dinas kesehatan, pegawai dinas sosial, pegawai tenaga kerja dan transmigrasi, pegawai dinas pendidikan, pegawai pemuda dan olahraga, dan pegawai sekretaris daerah Kabupaten Karanganyar.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode nonprobabilitas atau secara tidak acak, elemen-elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (*convenience sampling*), metode ini memilih sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah

diperoleh peneliti. (Indriantoro dan Supomo, 2002).

D. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan (Indriantoro dan Supomo, 2002). Sedangkan jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

E. Hasil Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov - Smirnov	p-value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,703	0,707	Sebaran data normal

Sumber : data diolah

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

b. Uji Heterokedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Uji Glejser* dapat ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-value	Keterangan
Kompensasi	0,556	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi	0,591	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen	0,784	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 2 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan nilai p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada *Tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,977	1,024	Tidak terjadi Multikolinearitas
Motivasi	0,975	1,025	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen	0,998	1,002	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : data diolah

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas.

2. Uji Hipotesis

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program *SPSS versi 16* didapatkan persamaan regresi:

$$KP = 1,419 + 0,282K + 0,341M + 0,538KO$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- 1) Konstanta sebesar 1,419, hal ini berarti jika variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi diasumsikan konstan atau tidak berubah, maka besarnya koefisien kinerja pegawai akan meningkat.
- 2) Koefisien regresi kompensasi sebesar +0,282 dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dengan nilai signifikansi 0,002 diterima pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- 3) Koefisien regresi motivasi sebesar +0,341 dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dengan nilai signifikansi 0,003 diterima pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.
- 4) Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar +0,538 dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu dengan nilai signifikansi 0,000 diterima pada taraf signifikansi 0,05, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan secara statistic pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	3,187	2,000	0,002	H1 diterima
Motivasi	3,037	2,000	0,003	H2 diterima
Komitmen Organisasi	5,642	2,000	0,000	H3 diterima

Sumber: data diolah

Dari hasil tabel 4 tersebut dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut :

Variabel kompensasi diketahui nilai t_{hitung} (3,187) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,002 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H1 diterima, artinya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Variabel motivasi diketahui nilai t_{hitung} (3,037) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,033 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima, artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Variabel komitmen organisasi diketahui nilai t_{hitung} (5,642) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H3 diterima, artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui fit atau tidaknya model regresi besarnya pengaruh dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	$p-value$	Keterangan
15,569	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber: data diolah

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,569 > 3,15$ dan nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti Ho ditolak, sehingga variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama dan secara signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Dengan demikian model yang digunakan adalah *fit of goodness*.

d. Uji R^2

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,345. Hal ini berarti bahwa 34,5% variasi variabel kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya yaitu 65,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

F. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar

Variabel kompensasi diketahui nilai t_{hitung} (3,187) lebih besar daripada

t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,002. Oleh karena itu, H_1 diterima, artinya kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berlaku, sehingga mereka

berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerjaan. (Sutrisno, 2009). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti mendukung penelitian Murty dan Gunasti (2012) dan sejalan dengan penelitian Djati dan Khusaini, (2003).

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar

Variabel motivasi diketahui nilai t_{hitung} (3,037) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,033. Oleh karena itu, H2 diterima, artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer. Bagaimana manajer dapat memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja mereka meningkat. Bagian pengarahan dan pengembangan

organisasi dimulai dengan motivasi, karena para manajer tidak dapat mengarahkan kecuali bawahan dimotivasi untuk bersedia mengikutinya. (Handoko, 2003: 251). Berdasarkan penelitian ini bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti penelitian ini sejalan dengan penelitian Murty dan Gunasti (2012), Titisri (2012) dan mendukung penelitian Brahmasari dan Agus (2008)

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar

Variabel komitmen organisasi diketahui nilai t_{hitung} (5,642) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu, H3 diterima, artinya variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja

yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kurniawan dan Andri (2008). Dari hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti penelitian ini mendukung penelitian Murty dan Gunasti (2012), Kurniawan dan Andri (2011) dan sejalan dengan penelitian Djati dan Khusaini (2003) dan Rapina dan Friska, (2011), Prasetyono dan Kompyurini (2008).

G. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} (3,187) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari α (0,05).
2. Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} (3,037) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,033 lebih kecil dari α (0,05).
3. Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} (5,642) lebih besar daripada t_{tabel} (2,000) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α (0,05).

H. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini terbatas pada variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten

Karanganyar, sehingga dengan adanya kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi diharapkan kinerja pegawai akan meningkat.

2. Penelitian ini terbatas pada jumlah sampel yang diteliti yaitu hanya 84 responden, sehingga dengan sampel yang diteliti sebanyak 84 responden dapat mewakili seluruh populasi yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.

I. Saran

1. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah jumlah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan jumlah sampel tidak hanya 84 responden melainkan seluruh populasi yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar agar hasilnya diharapkan akan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10 No. 2, September : 124-135.
- Darlis, Edfan. 2002. Analisis pengaruh Komitmen Organisasional dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol. 5 No. 1.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, 2001. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Vana Lestari. 2010. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan – Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator*. Skripsi Dipublikasikan.

- Handoko T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo., 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Ishak, Asep dan Hendri Simamora. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2, Jakarta, Penerbit YKPN.
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur dan Andri Prastiwi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak).
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2001. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Masitoh, dkk 2000. *Model Pembelajaran Bahasa Berdasarkan Pendekatan Bahasa Menyeluruh*. UPI. Tidak dipublikasikan.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.
- Pantja, Djati S. dan M. Khusnaini. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5, No. 1, Maret : 25 -41.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini, 2008, dengan judul Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik (Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur). Simposium Nasional Akuntansi 11. IAI. Pontianak.
- Rapina dan Hana Friska, 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Survei pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Kota Bandung. *Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi* Nomor 06 Tahun ke-2 September-Desember.
- Rivai, Harif A. 2005, Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual. *Kajian Bisnis*, Vol. 3, September – Desember 2005, 272-286.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suprihanto John, Harsiwi Th. Agung M., Hadi Prakosa, 2003. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Prenada Media Group. Jakarta.

Titisari, Purnamie. 2012. Budaya dan Dampaknya Terhadap Kinerja Tenaga Pemerintah Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Accreditation* No. 110/DIKTI/Kep/2009. Volume 15, No. 2 August, Pages 219-230.

Widonarni, Retno. 2012. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Guru Di Smk Batik I Surakarta. Skripsi tidak dipublikasikan.